



**University of  
Zurich**<sup>UZH</sup>

**Zurich Open Repository and  
Archive**

University of Zurich  
University Library  
Strickhofstrasse 39  
CH-8057 Zurich  
[www.zora.uzh.ch](http://www.zora.uzh.ch)

---

Year: 2010

---

**Stimmt es, dass die Anforderungen an Stellensuchende immer höher werden?**

Salvisberg, A

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-41543>

Newspaper Article

Originally published at:

Salvisberg, A. Stimmt es, dass die Anforderungen an Stellensuchende immer höher werden? In: Unijournal, 2010, 16.

# Stimmt es, dass ...

... die Anforderungen an Stellensuchende immer höher werden?

**D**er erste Eindruck ist eindeutig: Wer in einem Stellenanzeiger blättert oder im Internet eine Stelle sucht, sieht sich mit ausgesprochen hohen Erwartungen konfrontiert. Die Unternehmen suchen Mitarbeitende, die nicht nur top ausgebildet sind, sondern darüber hinaus auch auf jahrelange Berufserfahrung zurückblicken können und gleichzeitig eine ganze Palette von Arbeitstugenden und sozialen Kompetenzen mitbringen. Und der erste Eindruck trügt nicht: Noch nie waren die Anforderungen an Stellensuchende so hoch wie heute. Allerdings lohnt es sich, diese Veränderungen sowie deren Ursachen und Folgen etwas genauer anzusehen.

## Berufsbildung wird unentbehrlich

Noch bis Ende der Sechzigerjahre wurde nur in einem Drittel aller Stelleninserate eine über die obligatorische Schulzeit hinausgehende Ausbildung verlangt. Im 21. Jahrhundert gilt dies für rund drei Viertel der Stellen. Vor allem die Berufslehre ist von Jahr zu Jahr wichtiger geworden und ist unterdessen etwa in der Produktion oder im kaufmännischen Bereich schlicht unentbehrlich: Hilfsarbeiter werden kaum noch gesucht, die Stenodaktylo ist eine ausgestorbene Berufsbezeichnung. Stellenangebote, die keine Lehre voraussetzen, finden sich vor allem noch im Verkauf, im Gastgewerbe, in der Reinigung oder im Transport. Seit den Neunzigerjahren des 20. Jahrhunderts nimmt aber auch die Anzahl Stellen stark zu, welche eine Ausbildung auf Tertiärniveau erfordern. Neben Hochschuldiplomen betrifft dies insbesondere höhere Ausbildungen, die auf einer Berufslehre aufbauen, wie Abschlüsse höherer Fachschulen oder Fähigkeitsausweise. Ausser auf formale Ausbildungsgänge wird zudem immer mehr Wert auf Weiterbildungen und Spezialkenntnisse gelegt: Zum Beispiel in der Informatik, im Verkauf oder – in jüngster Zeit stark steigend – auf juristischen Zusatzkenntnisse für Stellenangebote, die sich nicht an Juristen richten.

Seit etwa zwanzig Jahren wachsen zudem die Erwartungen der Unternehmen bezüglich beruflicher Erfahrung und Soft Skills der Mitarbeitenden ausserordentlich stark an. Dabei ersetzen diese Qualifikationen keineswegs die formale Ausbildung, viel eher kumulieren sich die Anforderungen: Je anspruchsvoller eine Stelle in Bezug auf den Bildungsabschluss ist, desto eher wird auch Er-



(Illustration Azko Toda)

fahrung vorausgesetzt und desto vielfältiger sind die Ansprüche an die persönlichen Stärken, die unter dem Begriff der Soft Skills zusammengefasst werden. Dazu gehört die Fähigkeit, sich in einen sozialen Rahmen einzufügen, erfolgreich zu kommunizieren und sich durchzusetzen. Zu den Soft Skills gehören aber auch persönliche Belastbarkeit, Flexibilität, Lernbereitschaft und Kreativität sowie die Leistungsmotivation und Zuverlässigkeit. Auffallend ist, dass traditionelle Arbeitstugenden, welche die gewissenhafte Pflichterfüllung betonen, keineswegs an Bedeutung verloren haben. Qualitäten wie Selbststeuerungs- und Problemlösungsfähigkeit angesichts wenig strukturierter Arbeitszusammenhänge kommen dazu. Der Doppelcharakter des zeitgenössischen Arbeitszusammenhangs, wo einerseits die Handlungsmöglichkeiten und der Verantwortungsbereich ausgeweitet werden, diese andererseits aber unmissverständlich an die Interessen des Betriebs zurückgebunden werden, kommt darin deutlich zum Ausdruck. Der perfekte Arbeitnehmende im 21. Jahrhundert bringt diese Ansprüche idealerweise unter einen Hut.

## Chancen und Risiken in der neuen Arbeitswelt

Die Welt der Arbeit hat sich in den letzten fünfzig Jahren in vielerlei Hinsicht gewandelt. Die Verschiebungen in der Wirtschaftsstruktur und die Veränderungen der einzelnen Arbeitsplätze sind auch für die steigenden Anforderungen an die Arbeitnehmenden

verantwortlich. Stark ins Gewicht fällt, dass anspruchslosere Stellen vor allem in der Industrie weitgehend verschwunden sind. Dies ist eine Folge davon, dass einerseits grosse Teile der Produktion inzwischen in andere Länder ausgelagert wurden und andererseits die im Inland verbleibenden Arbeitsschritte meist hochtechnisiert sind.

Die moderne Computertechnologie ist auch mitverantwortlich dafür, dass viele Tätigkeiten im Produktions- und Dienstleistungsbereich immer anspruchsvoller werden. Die Delegation von Routinetätigkeiten an die Maschine führt dazu, dass die verbleibenden Arbeiten sich stärker auf das Lösen komplexer Probleme, die Kommunikation mit Mitarbeitenden und Kunden sowie die Koordination von Arbeitsabläufen und deren Überwachung konzentrieren. Neue Formen der Arbeitsorganisation, welche die Selbstverantwortung betonen und gleichzeitig die Fähigkeit zur Zusammenarbeit im Team voraussetzen, tragen ebenfalls zur Steigerung der Anforderungen bei. Während Arbeitskräfte, die mit den entsprechenden formalen und persönlichen Qualifikationen ausgestattet sind, damit herausfordernde Tätigkeiten mit erweitertem Handlungsspielraum finden, wird für Leute, die diesen hohen Ansprüchen nicht gerecht werden können oder wollen, die Stellensuche immer schwieriger und die Aussichten auf eine längerfristig gesicherte und befriedigende Tätigkeit geringer.

Chancen und Risiken sind in der neuen Arbeitswelt ausgesprochen ungleich verteilt. Die daraus resultierende gesellschaftliche Polarisierung dürfte sich in Zukunft noch akzentuieren. Dies nicht zuletzt darum, weil kaum zu erwarten ist, dass sich die genannten Trends auf dem Arbeitsmarkt angesichts der härter werdenden internationalen Konkurrenz bald wieder abschwächen werden.

*Alexander Salvisberg*

Alexander Salvisberg ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter des Stellenmarkt-Monitors Schweiz am Soziologischen Institut der Universität Zürich. Weitere Informationen zur Stellenmarktforschung unter [www.stellenmarktmonitor.uzh.ch](http://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch)

Soeben erschienen: Alexander Salvisberg: Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt: Bedeutung und Wandel. Seismo Verlag, Zürich 2010.